

В. Р. Сердюк, І. В. Заюков

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО
НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВОЇ ІННОВАЦІЙНОГО
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**



Міністерство освіти і науки України
Вінницький національний технічний університет

В. Р. Сердюк, І. В. Заюков

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВОЇ
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Монографія

УНІВЕРСУМ-Вінниця
2007

Рецензенти:

О. В. Мороз, доктор економічних наук, професор

М. І. Петренко, доктор економічних наук, професор

Рекомендовано до видання Вченою радою Вінницького національного технічного університету Міністерства освіти і науки України (протокол № 11 від 02.07.2007 р.)

Сердюк В. Р., Заюков І. В.

С32 Сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України: Монографія. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2007. – 177 с.

ISBN 978-966-641-228-0

В монографії розглянуто надзвичайно актуальну проблему реалізації в Україні інноваційних підходів до професійного підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили та наближення їх до стандартів розвинених країн, у тому числі країн Європейського Союзу. Розроблено організаційно-економічний механізм реалізації в Україні інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення. Запропоновано рекомендації та пропозиції щодо розвитку інноваційних методів професійного навчання в напрямку активізації соціально-економічної політики України.

Для науковців, спеціалістів народного господарства, викладачів, аспірантів, студентів.

УДК 37.014.5+331.108.45+331.57

ISBN 978-966-641-228-0

Зміст

ВСТУП.....	4
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ	5
1.1. Теоретичні основи ринку праці і ринку освіти України.....	5
1.1.1. Активна політика зайнятості на ринку праці.....	5
1.1.2. Трансформація ринку праці та його вплив на ринок освітніх послуг: теоретико-методологічні засади.....	15
Розділ 2. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ ЯК УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	21
2.1. Роль професійного навчання в забезпеченні якісної підготовки робочої сили.....	21
2.2. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві...	27
2.3. Інноваційні методи професійного навчання економічно активного населення.....	35
Розділ 3. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ.....	48
3.1. Взаємозв'язок ринку професійної освіти та ринку праці....	48
3.2. Прогнозування обсягів модульного професійного навчання економічно активного населення	57
3.3. Оцінка сучасної системи фінансування професійного навчання та джерела її розвитку.....	76
3.3.1. Формування вартості інноваційних методів професійного навчання. Мотиваційні підходи до оплати праці викладачів.....	87
3.4. Оцінка соціально-економічної ефективності модульного професійного навчання.....	93
Розділ 4. РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ...	116
4.1. Механізм реалізації модульного професійного навчання економічно активного населення	116
4.2. Методичні основи дослідження рейтингу професійних закладів освіти з урахуванням інноваційних методів.....	132
4.3. Пропозиції та рекомендації щодо розвитку інноваційної складової професійної підготовки економічно активного населення.....	146
ВИСНОВКИ.....	158
ЛІТЕРАТУРА.....	162

ВСТУП

В умовах переходу економіки на інноваційно-інвестиційний шлях розвитку, важливого значення нині набуває посилення ролі активної політики зайнятості населення України. Поряд зі створенням нових робочих місць пріоритетним напрямком активної політики зайнятості має бути відродження ефективної системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації економічно активного (у тому числі незайнятого) населення: зайнятих, безробітних (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців звільнених у запас та інших категорій соціально-незахищених верств населення) та приведення її до стандартів розвинених країн, у тому числі США, Японії та країн Європейського Союзу.

Професійне навчання є важливим напрямком покращення ситуації із зайнятістю в країні, яке розглядається як ефективний засіб боротьби з безробіттям (станом на 01.01.2007 року рівень безробіття розрахований за методологією Міжнародної Організації Праці становив в Україні 6,5 %, а кількість безробітних – 1,4 млн. осіб), підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення передумов для економічного зростання України.

Оскільки, існуюча гостра проблема соціально-економічного характеру – безробіття є однією з головних факторів зниження рівня життя населення, поширення бідності, падіння професійної кваліфікації кадрів, погіршення якості людських ресурсів в цілому то нагальною потребою сьогодні є оптимізація існуючої системи професійного навчання, підвищення її гнучкості та ефективності за рахунок втілення ефективних, прогресивних систем професійного навчання в професійно-технічній та вищій освіті в перспективних з погляду забезпечення зайнятості сферах економіки України.

Існуючий механізм організації професійного навчання та діючі методи навчання є недостатньо ефективними, оскільки не відповідають сучасним потребам ринку праці. В умовах ринкової економіки об'єктивною реальністю для людини стає необхідність в багаторазовому змінюванні професій (спеціальності, видів діяльності). Сучасні тенденції в сфері зайнятості свідчать, що робота стає все тимчасовішою, зайнятість неповною, впроваджуються сучасні технології та способи організації виробництва, нові матеріали, конструкції тощо. Виникає необхідність до зміни концепції професійного навчання з фактора “часу” до фактора “компетентності”. Тобто виникає необхідність до реалізації концепції навчання впродовж життя, що обумовлює необхідність реалізації інноваційних підходів до професійного навчання робочої сили.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

1.1. Теоретичні основи ринку праці і ринку освіти України

1.1.1. Активна політика зайнятості на ринку праці

У системі соціально-економічних відносин проблема зайнятості населення практично в усіх країнах світу посідає важливе місце і є показником рівня життя населення. Тому обов'язком України в соціально-економічній політиці є підтримка: зайнятості населення; розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг; активних програм, які направлені на зменшення рівня безробіття та на підвищення життєвого рівня населення, що забезпечується такими основними нормативно-правовими актами: Конституцією України та відповідними законами, постановами Верховної Ради України, розпорядженнями і указами Президента України тощо [1–4].

Розглядаючи сучасний стан ринку праці, можна виділити ряд проблем і їх згрупувати, ґрунтуючись на дослідженнях [5–6]:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості і проявляється у концентрації робочої сили на збиткових підприємствах; низька ефективність праці і недостатній рівень її оплати; втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації промислових підприємств, їх збитковості; перехід фахівців у сферу неформальної зайнятості; тіньова економіка; міграція за кордон;
- погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, особливо для кваліфікованих кадрів, що збільшує обсяги та рівень безробіття, знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва;
- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, незважаючи на ознаки стабілізації виробництва і поживлення інвестиційної активності; поряд з цим обсяги інвестицій в сферу виробництва є недостатніми для вирішення питань забезпечення безробітних сучасними робочими місцями; недостатньою є також державна підтримка підприємництва та малого бізнесу;
- недоліки процесів реформування системи державного професійного навчання і освіти, неадекватність масштабів, структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці в аспектах попиту на певні професії; недостатня розвиненість системи підготовки, перепідготовки і

підвищення кваліфікації; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників;

- складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, звільнених військовослужбовців та ін.).

Під зайнятістю згідно із Законом України “Про зайнятість населення” розуміють діяльність громадян, пов’язану із задоволенням особистих та суспільних потреб і таку, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі, яка забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення робочих місць і розвитку підприємництва.

В економічній літературі зустрічається інше визначення зайнятості, під якою розуміють діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу, яка зумовлює і економічний потенціал суспільства, і рівень життя населення, оскільки зайнятість відображає досягнутий рівень розвитку суспільства і людини та визначає майбутні пропорції відтворення трудових ресурсів, а також об’єднує виробництво зі споживанням, попит і пропозицію. Зайнятість населення виконує такі функції: економічну (фактор створення суспільного продукту); прибуткову (засіб отримання населенням доходів); суспільну (засіб задоволення суспільної потреби в праці).

Найбільш поширеними і визнаними серед фахівців вважаються три теорії зайнятості, що ґрунтуються на світовій економічній думці: класична, марксистська та кейнсіанська. Класична теорія зайнятості, як відомо, заснована А. Смітом та вдосконалена у наукових працях Д. Рекардо, Т. Мальтуса та інших. А. Сміт в “Дослідженні про природу і причини багатства народів” [7] стверджував, що природною рушійною силою господарського розвитку є природне прагнення людей покращити своє становище. Отже, якщо людина має змогу задовольнити власні потреби, то суспільство отримає від цього користь також. Класична теорія зайнятості дістає подальший розвиток у працях неокласиків Л. Вальраса, В. Парето, А. Маршала, А. Пігу.

Марксистська теорія зайнятості ґрунтується на творах К. Маркса, в тому числі на “Капіталі”. Ця теорія заснована на державному авторитаризмі, що включає приватну власність і ринкову конкуренцію, але декларує захист суспільних інтересів та активність усіх членів суспільства [8].

За Кейнсом, загальний обсяг зайнятості вимірюється такими факторами: “схильність до споживання”, “граничною ефективністю”,

“обсягом капіталовкладень”, “нормою відсотка” [9], тобто центральним пунктом кейнсіанської теорії зайнятості є визначення фінансової та монетарної політики як стимуляторів розширення ефективного сукупного попиту.

В Конвенції Міжнародної Організації Праці (МОП) про політику в сфері зайнятості зазначено: “Кожна держава – член МОП наголошує і здійснює в якості головної мети активну політику, спрямовану на сприяння повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості. Ця політика має на меті забезпечення таких умов, щоб: мати роботу для всіх, хто готовий приступити до неї та хто її шукає; робота була найбільш продуктивною; існувала свобода вибору зайнятості та можливості для кожного працюючого отримати підготовку й реалізувати свої здібності для виконання роботи, до якої він здатний, незалежно від статі, віку тощо” [10].

Зайнятість згідно з МОП ґрунтується на таких принципах: забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на працю і вільний вибір виду діяльності; добровільності праці; запровадження ефективної зайнятості, яка запобігає безробіттю, сприяє створенню нових робочих місць та розвитку підприємництва; сприяння трудовій мобільності тощо. Зазначені вище принципи є основою здійснення політики зайнятості населення будь-якої країни, в тому числі й України. Принципи державної політики зайнятості населення в Україні суттєво не відрізняються від принципів МОП.

В економічній літературі виділяють поняття зайняті, безробітні та трудові ресурси. Трудові ресурси є соціально-економічною категорією, на думку вітчизняних економістів, є категорією відмираючою. Тому замість цієї категорії з'являється нова економічна категорія – “економічно активне населення”. Під яким розуміють населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, які впродовж звітного періоду займалися економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як “зайняті” або “безробітні”, визначені за методологією МОП [11].

В економічній теорії та в статистиці більшості держав економічно активне населення і робоча сила є тотожними поняттями, які вживаються, коли проводяться обстеження домогосподарств на предмет економічної активності населення. Концепція МОП не обмежує працездатність і пенсійний вік, не позбавляє людину права на трудову діяльність. Законодавство України гарантує зайнятість лише особам працездатного віку. Принципова різниця цих

методологій полягає в тому, що мета категорії “трудові ресурси” – це задоволення попиту суспільного виробництва на робочу силу, а мета категорії “економічно активне населення” є необхідністю визначення сукупного попиту на робочі місця.

Крім того, виділяється така економічна категорія як “економічно неактивне населення” – особи, які не можуть бути кваліфіковані як “зайняті” або “безробітні”, до яких відносять: військовослужбовці за призовом; студенти, аспіранти, курсанти і школярі старших класів – всі денної форми навчання, ті, хто зайнятий веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми або хворими; особи, які зневірилися знайти роботу; інші особи, що не мають необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, та готові приступити до неї найближчим часом. Динаміка економічно активного, у тому числі зайнятого населення в Україні за період 2000-2006 років показана на рис. 1.1 [11].

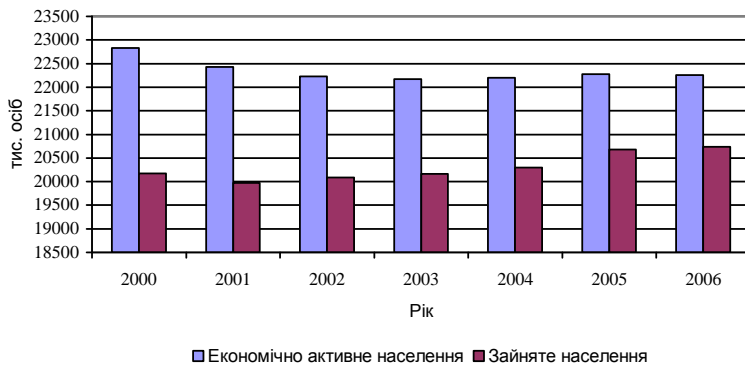


Рис. 1.1. Динаміка економічно активного населення за 2000-2006 роки

З рис. 1.1 видно, що кількість економічно активного населення за період 2005 року порівняно з 2000 роком зменшилась на 550 тис. чол. або на 2,41 % та з 2005 року поступово змінюється в сторону зростання. Кількість зайнятого населення має тенденцію до зростання з 20175 тис. осіб в 2000 році до 20680 тис. осіб в 2005 році. Тобто чисельність зайнятого населення за відповідний період зросла на 505 тис. осіб або на 2,5 %. Рівень економічної активності у відсотках до населення у віці 15–70 років в 2005 році становив 57 % (у тому числі працездатного віку 67,6 %, старше працездатного віку 25,5 %). Рівень зайнятості, у відсотках до населення у віці 15–70 років за відповідний період становив 53,1 % (у тому числі працездатного віку 62,4, старше

працевдатного віку 25,4 %). Кількість безробітного населення за методологією МОП в 2005 році становила 738,3 тис. осіб, а в першому кварталі 2006 року – 713,5 тис. осіб.

Незбалансованість попиту та пропозиції на ринку праці (рис.1.2, на 01.01) викликає таке явище як безробіття, яке є однією з визначальних факторів зuboжіння переважної частини населення, поширення бідності, гальмує соціально-економічний рівень розвитку держави, знижує рівень зайнятості, призводить до міграції населення.



Рис. 1.2. Попит та пропозиція на робочу силу

З рис. 1.2 видно, що пропозиція робочої сили перевищує попит (станом на 01.01.2005 року) в 6 раз. Тобто навантаження на одне вільне місце становить 6 осіб. Найбільший рівень завантаженості на одне вільне робоче місце спостерігалось за такими професійними групами: кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (24); найпростіші професії (16); робітники сфери обслуговування та торгівлі (14); технічні службовці (12); найменше серед кваліфікованих робітників з інструментом (2); професіонали (3).

Зазначена ситуація сприяє зростання рівня бідності в країні, який на думку автора праці [12] нині становить біля 27 %, що породжує масову міграцію населення, змушує людей працювати за кордоном на кабальних умовах, що позбавляє людей соціального захисту. За різними оцінками, сьогодні еміграція в Україні становить 2,5–7 млн. осіб. Іншою негативною тенденцією є зниження питомої ваги людей з вищою освітою у віці від 25 до 35 років, а також зростання масштабів нелегальної зайнятості, яка дорівнює в країні 4–5 %, та важка демографічна ситуація. Тому проблему безробіття та її наслідків авторами [13–17] пропонується вирішувати шляхом відродження середнього класу, розвитку підприємництва та самозайнятості, реформування системи соціального забезпечення, проведення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення

кваліфікації кадрів тобто виникає потреба в реалізації ефективної активної політики на ринку праці.

В роботі [18] нами акцентовано увагу на тому, що зростання бідності, крім того, супроводжується поглибленням майнового розшарування населення, а також з нею тісно пов'язане таке явище, як безпритульність і жебрацтво. Безробіття спричиняє величезні соціальні збитки. Вимушена бездіяльність призводить до втрати кваліфікації, самоповаги, занепаду моральних принципів, що негативно позначається на психіці людини і її фізичному здоров'ї.

Загальна чисельність безробітних у світі наприкінці 2005 року склала 191,8 млн чол., що більше на 2,2 млн проти 2004 року і на 34,4 млн, ніж десять років тому. Як зазначається, половина безробітних у світі – молоді люди у віці від 15 до 24 років, при цьому ймовірність безробіття для них у три рази вища, ніж для дорослих. Найвищий рівень молодіжного безробіття зафіксовано на Близькому Сході та в країнах Північної і Західної Африки. Найкраще забезпечені роботою молоді люди в промислово розвинених країнах Європи й Америки. При цьому в державах з розвинутою економікою за останні 10 років рівень молодіжного безробіття знизився.

Частка загальної зайнятості в секторі послуг за останнє десятиріччя зросла в усіх регіонах, за винятком країн близького Сходу і Північної Африки. Якщо сектор послуг буде зростати такими ж темпами, то незабаром за чисельністю робочих місць він обійде аграрний сектор. За останнє десятиліття скоротився розрив у рівні зайнятості чоловіків і жінок. Так, у 2005 році працювало 52,2 % дорослих жінок (у 1995 – 51,7 %). Тобто жінки складали майже 40 % світової робочої сили. Рівень безробіття в країнах Європейського Союзу (ЄС) в 2003-2004 роках становив 9 %, в 2005 році він зменшився до 8 %. Найбільший його рівень мають такі країни, як Польща – 18,8 %, Іспанія – 11, Словаччина – 18, Литва – 10,8, Греція – 10,5 %. Найменший рівень мали Люксембург – 4,2 %, Нідерланди – 4,6, Ірландія – 4,5 % [19–20].

Динаміка рівня безробіття в Україні розрахована за методикою Міжнародної Організації Праці (МОП) та вітчизняною методикою і показана на рис. 1.3.

Рівень безробіття в Україні в 2006 році становив 6,5 % (розрахований за методикою МОП), що на 1,1 відсоткових пунктів (в.п) нижче порівняно з 2005 роком [21] та практично на 1 в.п. нижче, ніж в середньому по країнах ЄС. За вітчизняною методикою за період 2005-2006 років становив біля 3 % [22]), що значно нижче, ніж за методикою МОП. Особливість зазначених розрахунків полягає в тому, що вітчизняна методика враховує безробітних працездатного

віку (жінок 16–54 років та чоловіків 16–59 років), які зареєстровані відповідною державною структурою. Методика МОП не передбачає обов'язкової реєстрації в центрах зайнятості і розширює вікові межі до 15–70 років.

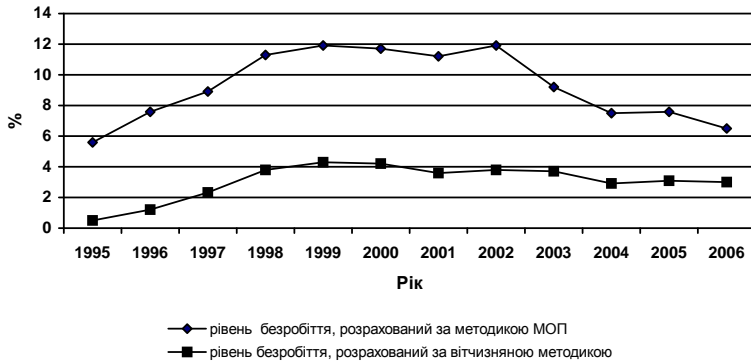


Рис. 1.3. Динаміка рівня безробіття в Україні

Розбіжності в оцінці рівня безробіття пов'язані з тим, що сьогодні в Україні існують такі його форми: зареєстроване, незареєстроване та приховане безробіття (латентне), що пов'язане з вимушеною неповною зайнятістю. Важливо виділити категорію безробітних за стандартним визначенням (ті, які залишились без роботи, шукають роботу і готові розпочати роботу) і таку категорію, як зневірені, особливістю яких є те, що вони не шукають роботу. Якість обліку залежить від наявної кількості робочих місць та тиску на ринку праці [23], який здійснюють дві категорії економічно активного населення: ті, хто не має роботи та ті, чия зайнятість вважається неадекватною (за міжнародними стандартами переважно в зв'язку з надто низьким рівнем оплати праці). Розглядаючи зайнятість за структурою, можна виділити такі її види, як зареєстрована (наймана праця, підприємництво, самозайнятість) і незареєстрована (основна незареєстрована діяльність, додаткова незареєстрована діяльність).

На думку Е. Лібанової [24] за даними офіційної статистики в вітчизняних центрах зайнятості сьогодні понад 2 млн. незаповнених вакансій, а реально їх ще більше (при цьому кількість зареєстрованих безробітних становить усього біля 700 тис. осіб). Правда, лише в 5 % випадків на вакантних місцях пропонується заробітна плата понад тисячу гривень, а в 70 % - менше 500. Тобто ці вакансії ніколи не стануть заповненими робочими місцями, тому що люди цілком

обґрунтовано не йдуть працювати за такі гроші. В Україні сьогодні немає проблеми безробіття в традиційному для благополучних країн розумінні, а є проблема низької та неадекватної зайнятості. Проблема безробіття невілюється і трансформується в абсолютно убогу і недостойну людини заробітну плату.

Ефективність політики ринку праці та освітніх послуг, спрямованої на забезпечення повної продуктивної зайнятості всього економічного населення та конкурентоспроможності, залежить від якості обліку економічно активного (робоча сила віком від 15–70 років) і неактивного населення (молодше 15 років і старше 70 років) України. Так, дуже важливо вибрати інструментарій збирання статистичної інформації для оцінки існуючого ринку праці. Гнучким інструментом збирання статистичної інформації є вибіркові обстеження домашніх господарств з питань економічної активності, під час проведення яких підставою для віднесення особи до категорії зайнятих в Україні є робота протягом (принаймні) однієї години впродовж обстежуваного тижня [25].

Наймана праця становить основу зареєстрованої зайнятості і охоплює близько 72 % усіх працюючих [26]. До неформальної зайнятості відносять трудову діяльність, дозволену чинним законодавством, процедура реєстрації якої не передбачена або обмежена. Тим самим окреслюється тонка межа між самозайнятістю й неформальною трудовою діяльністю.

В Україні на ринку праці посилюються тенденції щодо збільшення зацікавленості громадян до нестандартних форм зайнятості, а саме самозайнятості, метою якої є зниження рівня безробіття, а не сприяння розвитку виробництва. Як показує світовий досвід, до самозайнятості залучаються лише невелика кількість безробітних, як правило 2–5 % [27]. В теорії виділяють такі категорії самозайнятих: підприємці; працівники, які працюють самостійно, не за наймом; члени виробничих кооперативів; працівники сімейних підприємств. Згідно з визначенням МОП “самозайняті особи” – це працівники, які працюють самостійно, не за наймом, і підприємці, які створюють робочі місця для себе та інших, у тому числі постійних і тимчасових службовців, неоплачуваних працівників сімейних підприємств [28–29]. Зміни тенденції на ринку праці вимагають від вищенаведених категорій населення пошуку раціональних і ефективних шляхів удосконалення своїх знань, умінь, навичок, тобто безперервно підвищувати свій освітній рівень. Тільки в цьому разі, на нашу думку, можна забезпечити продуктивну зайнятість населення та підвищити конкурентоспроможність на ринку праці.

Запорукою збереження й розвитку трудового потенціалу є проведення ефективної активної політики. В економічній літературі під активною політикою розуміють спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери прикладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення чисельності зайнятих. Вона спрямована на забезпечення роботою не зайнятих активних громадян.

Активна політика держави в галузі зайнятості реалізується за допомогою таких інструментів як Державна та регіональні програми зайнятості населення, які передбачають низку активних заходів щодо розширення сфери прикладання праці. Активні заходи державної політики – це комплекс організаційно-економічних і правових дій, які безпосередньо впливають на зміну співвідношення попиту і пропозиції робочої сили.

Відомо, що на характер активної політики держави в галузі зайнятості впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники. Наприклад, до об'єктивних відносять економічний стан держави (чим вищий економічний ріст, тим більші фінансові можливості для впровадження різноманітних активних заходів щодо розширення сфери прикладання праці, а із скороченням виробництва такі заходи обмежуються); ступінь відповідності національних трудових норм міжнародним (чим він вищий, тим ефективніше впроваджуються активні заходи); політична стабільність (забезпечує прогнозованість процесів і здійснення заходів довгострокового плану). Суб'єктивними чинниками, що впливають на характер активної політики держави в галузі зайнятості, є непрофесіоналізм окремих суб'єктів у виконавчих та в інших гілках влади.

В роботі [30] на основі світового і українського досвіду нами здійснено узагальнення і систематизацію основних напрямків державної активної політики зайнятості. До основних і головних доцільно віднести: програми створення нових робочих місць, а також їх квотування; проведення професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації; програми громадських робіт; дотації підприємцям, що зобов'язуються підтримувати певний рівень зайнятості; допомога у працевлаштуванні на інших підприємствах за сумісництвом; сприяння самозайнятості населення та розвитку підприємництва; надання інформації про вакансії на ринку праці; завчасне переведення працівників на інші ділянки роботи; переведення на інші підприємства, в тому числі із зміною місця проживання.

В країнах ЄС на ринку праці почали переважати активні програми зайнятості: професійна підготовка; дотації підприємцям, що

зобов'язуються підтримувати певний рівень зайнятості; фінансова допомога безробітним, які бажають відкрити власну справу; створення робочих місць для молоді тощо. Загалом державні витрати на програми зайнятості в країнах ЄС в середині 90-х років становили в середньому 3,5 % ВВП. Цей рівень значно вищий в скандинавських країнах (Данія – 7 %, Фінляндія – 6,5 %, Швеція 5,5 % ВВП). Навпаки, в Греції, одній з бідних країн ЄС, і в Люксембурзі, цей показник був найнижчим і становив 1 % ВВП. Інші кошти йшли на виплату допомоги по безробіттю, дострокові пенсії, доплати тим, хто не в змозі себе забезпечити тощо [31].

У Швеції на активну політику спрямовується більше 50 % витрат, що забезпечує ефективність функціонування ринку праці. Вагоме місце в зазначеній політиці займає професійна підготовка та перепідготовка [32]. Заходи активної політики зайнятості ефективні лише у випадку, якщо на них витрачається не менше половини усіх коштів, які виділяються на боротьбу з безробіттям (наприклад, в Російській Федерації із всього переліку заходів домінує виплата допомоги по безробіттю: на неї витрачається до 70 % фонду зайнятості [33], це співвідношення характерне і для України).

На думку авторів [34–35] пасивні заходи на ринку праці розвивають пасивність у трудових відносинах, знижують стимули до пошуку роботи безробітними та поширюють можливості різних зловживань з боку безробітних, поглиблюють кризові процеси у сфері зайнятості.

Нині в світі намітилися зміни щодо обмеження пасивної політики зайнятості, відхід від формального підходу до виплат матеріальної допомоги шляхом впровадження жорстких фінансових санкцій тим особам, які не зацікавлені в зміні статусу безробітного. З цією метою зменшують і скасовують допомогу, перевіряють методи пошуку роботи незайнятими громадянами, скорочують тривалість отримання допомоги тощо [36].

Тому, на нашу думку, з метою вирішення проблеми безробіття і оптимізації продуктивної зайнятості населення та підвищення конкурентоспроможності робітників на ринку праці необхідно переходити від пасивних заходів на ринку праці до активних.

В Україні, на жаль, переважає пасивна політика зайнятості, але є всі передумови, які забезпечать пріоритетність в державній політиці зайнятості саме активної політики, про що свідчить досвід впровадження в Україні багатьох міжнародних програм, націлених на покращення ситуації з зайнятістю, наприклад, проект ТАСІС “Підтримка розвитку активної політики зайнятості в Україні”, який діяв в Україні два роки – з 1997 до 1999 року, Проект ООН і МОП

“Впровадження гнучких програм професійного навчання для безробітних”, який діє з 1997 року і продовжений до 2005 року [37].

Проаналізувавши роботи [38–44] та інші, зауважимо, що до найважливіших заходів активної політики зайнятості на ринку праці відносять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації економічно активного (у тому числі незайнятого) населення, які є невід’ємною частиною всієї системи безперервного навчання і важливим елементом державної політики в галузі розвитку людських ресурсів, а також важливим джерелом розвитку малого бізнесу в Україні.

Не менш цікаву думку висловлює Л. Лісогор, яка узагальнює досвід розвинених країн світу щодо механізмів регулювання зайнятості населення, де окремо виділяє такий важливий напрямок активної політики зайнятості, як забезпечення безперервного проходження громадянами професійного навчання [45]. В роботі [46] наголошується на важливості в системі професійного навчання такої ефективної форми, як модульне, яке спрямоване на забезпечення зайнятості населення, в тому числі найбільше може бути використане при підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації безробітних з робітничих професій.

1.1.2. Трансформація ринку праці та його вплив на ринок освітніх послуг: теоретико-методологічні засади

Загальновідомо, що освіта є вирішальним фактором економічного розвитку будь-якої країни, тому ця тенденція має простежуватись і для України. Освіта виступає основним чинником підвищення конкурентоспроможності робочої сили, адже відомо, що рівень зайнятості прямопропорційно залежить від рівня освіти (професійно-технічної або вищої). Падіння виробництва, різка зміна структури попиту на багато професій, хронічне недофінансування освіти з бюджету призвели до невідповідності між ринком освітніх послуг і ринком праці, що є джерелом поширення безробіття, знижує потенціал знань, стає гальмом соціально-економічного розвитку країни. Крім того, високоосвічені люди мають більше можливості для трудової самореалізації. Рівень економічної активності та мобільності робочої сили також прямопропорційно залежить від освіти.

Загальновідомо, що визначальним чинником темпів соціально-економічного розвитку України, як і будь-якої іншої держави, є якість послуг із загальноосвітньої та професійної освіти, доступних для пересічного громадянина. В системі освіти формується трудовий потенціал особистості, реалізація якого є рушійною силою розвитку суспільства, зростання рівня життя населення. Досягнення вищої

якості професійної підготовки та вищого загальноосвітнього рівня економічно активного населення – важлива передумова отримання економікою країни глобальної конкурентної переваги на світовому рівні.

Сьогоднішній ринок освітніх послуг потребує модернізації, поліпшення інфраструктурного потенціалу навчальних закладів, адже нині рівень зношеності основних фондів перевищує 80 %. Недосконалою є технологічна структура цих фондів. На частку обладнання припадає лише 15 % загального обсягу основних фондів. Останнім часом майже не відбувається відтворення основних фондів. Нові технології у ВВП України нині становлять лише 0,13 %, тоді як у США – 50 %. Малою залишається питома вага підприємств країни, які займаються інноваційною діяльністю, наприклад, у 2003 році в Україні їх було 15,1 %, а у США, Японії, Німеччині та Франції – 80 % загальної кількості. Тому в цих країнах приріст національного доходу (США, Японія) на 65–80 % досягається за рахунок науково-технічної продукції [47].

Крім того, в Україні спостерігається постійна тенденція до скорочення впровадження нових прогресивних технологічних процесів (у 2003 році цей показник був у 4,5 рази меншим, ніж у 1990 році). При цьому нова продукція становить лише 4,1 % усіх інновацій, а інноваційна діяльність значною мірою залежить від рівня підготовки кадрового потенціалу підприємств, від якості підготовки фахівців. Існує проблема фінансування освітніх закладів, хоча на освіту передбачено фінансування в межах 10 % ВВП України, а нині фактично фінансується біля 2 %. Про значення якості кадрового потенціалу для підвищення ефективності виробництва свідчить досвід Японії, де 48 % ВВП забезпечується за рахунок поліпшення якості робочої сили; 11 % – за рахунок збільшення чисельності; 41 % – за рахунок технічного оновлення засобів виробництва [48].

За останні кілька років в Україні закрилося близько 200 професійно-технічних училищ, державне фінансування недостатнє. Вже понад 10 років не оновлюється матеріальна база навчальних закладів, майже повністю припинилась допомога з боку виробничих структур [49]. Нині на освітянському терені діють 960 професійно-технічних навчальних закладів освіти (ПТНЗ) державної власності та 1,5 тис. закладів приватної форми власності. Всього в ПТНЗ здобуває робітничу професію біля 492 тис. учнів і слухачів, з них: 470 тис. – це випускники загальноосвітніх шкіл, близько 22 тис. – особи направлені ДСЗ (з них 5 тис. працюють на виробництві та підвищують у цих закладах свою кваліфікацію [50]. Також на освітянському ринку діють більш ніж 1000 вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації

та власності, де навчається 2,5 млн. студентів. Нині 25 % населення країни має вищу освіту, в розвинених країнах відповідно 50 % [51].

За словами Е. Лібанової сьогодні однією з ключових проблем в Україні є проблема якості робочої сили. За останнє десятиріччя в Україні обсяги підготовки спеціалістів з вищою освітою зросли вдвічі. Але через масштабну міграцію, передусім молоді, частка осіб з вищою освітою серед населення 25-35 років в Україні не тільки не зростає, а навпаки знижується. І лівова частка цих мігрантів, особливо молодих, прагне залишитись за кордоном назавжди [52].

В роботі [53] зазначається, що протягом останніх 12 років в Україні спостерігалось різке зниження виробництва. Порівняно з 1990 роком ВВП знизився на 60 %. Однією з причин такого стану є погіршення якості кадрового потенціалу та його використання. У свою чергу тривале зниження розвитку економіки зумовило і зниження рівня професійної освіти. Сучасне виробництво, його ефективність значною мірою залежать від ініціативи і творчого підходу до своєї роботи з боку всіх учасників виробництва – робітників, інженерів, менеджерів. Кожен із них повинен мати не лише кваліфікацію, а й постійно підвищувати, вдосконалювати свої знання – технічні, економічні, організаційні.

Американські вчені Дж. Грейсон і К. О'Делл стверджують, що освіта, яка забезпечує підготовку кадрів, прямо пов'язана з конкурентоспроможністю продукції, що притаманно перш за все ринковій економіці. Ні одне суспільство не може мати високоякісної продукції без висококваліфікованих працівників, без людського капіталу, який у поєднанні з фізичним капіталом забезпечує збільшення продуктивності праці та її якості [54].

Освіту та професійну підготовку з точки зору теорії людського капіталу розглядала О. Грішнова [55]. У теоретичному аспекті розглядає “людський капітал” за трьома рівнями:

- на особистісному рівні людським капіталом називає знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності). Завдяки ним вона може надавати виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), які приносять дохід.
- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з

виробничим капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу.

- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі сфери діяльності, як освіта, професійна підготовка служб профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо. Макроекономічний рівень включає в себе суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави.

Сьогодні в світі зрозуміли таку істину “добробут сучасного суспільства в першу чергу залежить від таких факторів його розвитку як наука, освіта, культура, технології“. М. Портер в своєму фундаментальному дослідженні конкурентних переваг націй зробив висновок, що освіта і навчання відіграють вирішальну роль в національних конкурентних перевагах. Досягнення яких і проведення конкуренції в провідних галузях економіки вимагають людських ресурсів з високим рівнем кваліфікації і можливостей. Якість людських ресурсів повинна постійно підвищуватись, якщо прагнути до підвищення рівня розвитку економіки країни [56].

Статистика стверджує, що об’єм знань, накопичених людством, подвоюється кожні 2-3 роки, а кількість вчених і викладачів – кожні 15 років. Неважко підрахувати, що, наприклад, за останні 100 років кількість вчених і викладачів збільшилась приблизно в 100 раз, а обсяги знань в 1 трлн. раз. При цьому університетська технологія навчання (аудиторні лекції, семінари, колоквіуми) в більшості випадків не дуже змінилась. Крім того, структура навчальних програм підготовки висококваліфікованих спеціалістів є предметно спеціалізованою. В таких умовах практично неможливо отримати необхідні трудові навички, що породжує проблеми працевлаштування, оскільки підприємства схильні приймати на роботу спеціалістів, які мають досвід роботи.

Відомо, що в усьому світі виникає проблема старіння населення. Тому все більше уваги приділяється системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Якщо така система не буде розвиватись то в більшості країн виникне проблема структурного безробіття. Тобто потребу виробництва і бізнесу в певних спеціалістах неможна буде покрити за рахунок тільки молодих спеціалістів, оскільки внаслідок старіння населення в цих країнах не буде достатньої кількості молоді. Наприклад, в Україні до 2050 року на 1000 осіб працездатного віку буде припадати 724 особи пенсійного віку. А в таких країнах, наприклад, як в Німеччині, Франції, Італії, Іспанії люди в віці 65 років до 2030 року будуть складати більше половини населення цих країн.

Проблему взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг розглядала Т. Петрова [57]. В основі зазначеної проблеми лежить невідповідність параметрів функціонування ринку освітніх послуг потребам ринку праці. Незважаючи на те, що в останні роки спостерігаються позитивні тенденції на ринку праці (збільшились обсяги зайнятості населення та знизився рівень безробіття), незайнятість населення залишається гострою соціальною проблемою, вагомою складовою якої є неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів.

В праці [58] важливим резервом для підвищення ефективності використання трудових ресурсів виступає професійно-кваліфікаційний аспект. Мінливість ринку праці потребує не лише високої кваліфікації робочої сили, а й швидкої перекваліфікації відповідно до змінюваних вимог. Із огляду на це необхідно реформувати систему освіти. Центри професійної підготовки, університети та інші навчальні заклади, включаючи курси перепідготовки та підвищення кваліфікації повинні нести більшу відповідальність за якість освіти та кваліфікаційної підготовки. У своїй роботі освітні та інші заклади мають спиратись на зміни на ринку праці й нові кваліфікаційні вимоги.

Н. Ничкало в роботі [59] відмічає, що динаміка змін на ринку праці впливає на розвиток системи ПТО, на її модернізацію й відповідно, на якість підготовки виробничого персоналу. Перехід до ринкової економіки чітко визначає орієнтири цієї системи, і головна мета всіх суб'єктів освітньої політики полягає в необхідності врахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці і трансформуванні їх у конкретні освітні програми професійної підготовки фахівців, забезпеченні умов безперервної професійної освіти, соціально-економічної трансформації і пов'язаним з нею явищем безробіття. Прагнення до інтеграції в ЄС, модернізація освіти в усіх розвинених країнах – це лише окремі передумови, що зумовлюють необхідність усвідомлення й аналізу взаємовідносин ринку освітніх послуг і ринку праці та пошуку інноваційних технологій навчання.

Розвиток та вдосконалення ринкових відносин перетворюють суб'єкти освіти в суб'єкти ринку. Заклади освіти стають, по суті, посередниками між клієнтом (слухачем) і споживачем. Ця обставина спонукає навчальний заклад до пошуку таких форм і методів передачі знань, такого змісту, структури і темпу професійного навчання, які дають змогу забезпечити потрібну якість навчання випускника. Проблема професійного навчання економічно активного (в тому числі незайнятого) населення, в Україні має розглядатись з позиції розвитку

якості робочої сили як ключової умови розвитку людських ресурсів. У зв'язку з цим в розвинених країнах особливого значення набуває стратегія інтелектуальної праці, а тому питання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації віднесено до першочергових.

В дослідженні автором [60] наголошується, що професійне навчання робочої сили суттєво знижує ризик опинитись в стані безробіття, підвищує конкурентоспроможність фахівців і робітників на ринку праці. Однією з передумов формування середнього класу в Україні є розвиток системи освіти, у тому числі професійно-технічної та вищої, що забезпечить прийнятний рівень життя.

Актуальним завданням сучасної Європи є формування стратегії навчання впродовж життя, яка спрямована надати максимальні можливості професійної і особистісної самореалізації громадян на основі вирішення таких завдань: забезпечення порівнянності кваліфікацій, отриманих громадянами різних країн; розширення можливостей засвоєння кваліфікації, у тому числі шляхом поступового накопичення одиниць кваліфікацій ("кредитних одиниць"); визнання кваліфікацій, отриманих в ході попередньої трудової діяльності.

Українська система професійної та вищої освіти (традиційна) та наша економіка орієнтовані на інтеграцію в європейський освітній простір, відповідно, на нашу думку, необхідно розробити принципи стратегій власної системи освіти і сформулювати реалістичні шляхи наближення її до європейської. Крім того, українська система професійної освіти ще не здійснила перехід до професійної підготовки, який ґрунтується на факторі компетентності що дозволило б визначити відповідність робітника вимогам робочого місця і можливість більш оптимального і економічно ефективного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації робітників при переході з одного робочого місця на інше, тобто досягнути безперервного навчання. Саме впровадження гнучких інноваційних методів професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також їх інтеграція з традиційною системою дозволяють наблизити Україну до європейських освітніх і економічних стандартів.

Шановний читачу!

Умови придбання надрукованих примірників монографії наведені на сайті видавництва <http://publish.vntu.edu.ua/get/?isbn=978-966-641-228-0>

Уважаемый читатель!

Условия приобретения печатных экземпляров монографии приведены на сайте издательства <http://publish.vntu.edu.ua/get/?isbn=978-966-641-228-0>

Dear reader!

You may order this monograph at the Web page
<http://publish.vntu.edu.ua/get/?isbn=978-966-641-228-0>

Наукове видання

**Сердюк Василь Романович
Заюков Іван Вікторович**

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВОЇ
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Монографія

Редактор С. Малішевська
Оригінал-макет підготував І. Заюков

Видавництво ВНТУ «УНІВЕРСУМ-Вінниця»
Свідоцтво Держкомінформу України
серія ДК № 746 від 25.12.2001 р.
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95
ВНТУ, ГНК, к. 114
Тел. (0432) 59-85-32

Підписано до друку 24.10.2007 р.
Формат 29,7х42¼ Папір офсетний
Гарнітура Times New Roman
Друк різнографічний Ум. др. арк. 10, 16
Наклад 100 прим. Зам № 2007-150

Віддруковано в комп'ютерному інформаційно-видавничому центрі
Вінницького національного технічного університету
Свідоцтво Держкомінформу України
серія ДК № 746 від 25.12.2001 р.
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95
ВНТУ, ГНК, к. 114
Тел. (0432) 59-81-59